



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 21. juuni 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Kuupäev:	21. juuni 2018
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	10057/18
Teema:	Töö tulevik: elutsüklipõhine lähenemisviis - Nõukogu järeldused (21. juuni 2018)

Delegatsioonidele edastatakse lisas tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu poolt 21. juunil 2018 vastu võetud nõukogu järeldused töö tuleviku kohta: elutsüklipõhine lähenemisviis

Töö tulevik: elutsükli põhine lähenemisviis

- Nõukogu järeldused

ARVESTADES, ET

1. enneolematu ulatuses toimuv hoogne tehnoloogia areng, globaliseerumine ja demograafilised muutused on sügavalt ja pöördumatult kujundanud ümber paljud 21. sajandi ühiskonnakorralduse aspektid, kaasa arvatud töömaailmas. Ümberkujunemine on peamiselt tingitud automatiseerimisest ja digiteerimisest, mida kiirendab tehisintellekti kiire areng. Euroopas kaasneb sellega kasvav nõudlus kvalifitseeritud töötajate järele teatavates võtmevaldkondades, mis on omakorda sageli seotud teatavate sotsiaalsete probleemidega, mille hulka kuuluvad elanikkonna vananemine, püsiv sooline ebavõrdsus ja tööalased soolised stereotüübid;
2. praegune ümberkujunemine pakub nii võimalusi kui ka väljakutseid. Ühelt poolt võib see toimida innovatsiooni, majanduskasvu ja uute kvaliteetsete töökohtade loomise mootorina ning võib suurendada tööjõu tootlikkust, töötajate kaitset ja anda rohkem vaba aega, aidates seega kaasa töö- ja eraelu ühitamisele. Samuti võib see aidata kaasa kodanike üldise heaolu parandamisele ning pakkuda uusi võimalusi haavatavatesse rühmadesse kuuluvatele inimestele, sealhulgas puudega inimestele. Uued tehnoloogiad võivad samuti soodustada aktiivset kodanikuosalust. Teiselt poolt võib praeguse ümberkujunemisega kaasneda teatavate töökohtade märkimisväärne muutumine või isegi nende kadumine, suurendades struktuurset tööpuudust teatavates töötajate kategooriates, luues uusi ebavõrdsusi ja põhjustades tööturu polariseerumist, eelkõige keskmise oskustasemega töökohtade kadumise tõttu;
3. sidusrühmad, sealhulgas valitsused, tööandjad, töötajad, sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond, peavad sügavuti aru saama praegustest ümberkujundavatest protsessidest, et nad oskaksid neile reageerida ja neid kujundada ning edendada kaasatust ja võrdsust tööturul;

4. elutsükli põhine lähenemisviis praegusele muutuste protsessile võimaldab töötada välja integreeritud ja kaasavat poliitikat, mis põhineb iga isiku konkreetsetel potentsiaalidel. Hariduse, koolituse, tööhõive ja sotsiaalpoliitikaga seotud põhielemendid hõlmavad soolist mõõdet; töö- ja eraelu tasakaalu; sotsiaalkaitset; inimväärsed ja turvalisi töötingimusi, sealhulgas töotervishoidu ja tööohutust ning tööaega; oskusi ning elukestvat õpet; karjääri edendamist; aktiivsena vananemist ning toetuse pakkumist üleminekute ajal, sealhulgas tööle naasmise poliitikat;
5. haridus ning väikelaste arengut soodustavad meetmed ja teenused, mida loetakse elutsükli põhise lähenemisviisi osaks, kuuluvad olulisemate vahendite hulka, mille abil arendada praktilisi teadmisi, oskusi ja füüsilisi võimeid varasest east alates, hõlmates kognitiivseid, sotsiaalseid ja emotsionaalseid põhioskusi, mis on vajalikud edu saavutamiseks kiiresti muutuv keskkonnas;
6. praegusel muutuste ajal võib sotsiaalmajanduse ökosüsteemide arendamine Euroopas olla hea alus tööjõu praeguse ja tulevase konkurentsivõime ja kohanemisvõime parandamiseks, hõlmates haavatavatesse rühmadesse kuuluvaid inimesi. Digiteerimine ja uued tehnoloogiad võivad samuti pakkuda vahenditeid uute ärimudelite loomiseks, mis põhinevad sellistel väärtustel nagu õiglus, kaasatus ja solidaarsus. Digitaalsel ühisvaral, nt lähtekoodiga tarkvaral, mida laialdaselt arendavad ja kasutavad sotsiaalmajanduses osalejad, võib olla oluline roll teabeallikate ja tehnoloogia võrdse kasutamise edendamisel. Sotsiaalmajanduse väärtused võivad samuti aidata juhtida digitaalse ühisvara arengut kasulikus suunas;
7. töö tulevik on ülemaailmses tegevuskavas olulisel kohal. Näiteks on Rahvusvaheline Tööorganisatsioon panustanud käimasolevasse arutellust oma 100. aastapäeva puhul käivitatud algatusega „Töö tulevik“, millele järgnes kõrgetasemelise ülemaailmse komisjoni loomine, kes 2019. aasta alguses avaldab tegevusaruande;

8. Euroopa tasandil tegelevad praeguste arengutega aktiivselt Euroopa Komisjon, liikmesriigid ja Euroopa Parlament. 2017. aastal välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba eesmärk on anda juhiseid heade tulemuste saavutamiseks tööhõive- ja sotsiaalvaldkonnas praegustele ja tulevastele väljakutsetele reageerimisel. Euroopa Komisjoni konkreetsete algatuste hulka kuuluvad „Euroopa oskuste tegevuskava“, sealhulgas soovitus oskuste täiendamise meetmete kohta, hariduse moderniseerimist ja noortesse investeerimist käsitlev pakett ning digitaalarengu tegevuskava 2020, samuti teatis „Tehisintellekt Euroopa huvides“. 2017. aasta detsembris võttis nõukogu vastu järeldused töö tuleviku kohta: „Uus reaalsus, uued lahendused“. 2018. aasta märtsis toimus Sofias töö tulevikku käsitlev kõrgetasemeline konverents elutsükliühise lähenemisviisi teemal, mille korraldasid ühiselt eesistujariik Bulgaaria ja komisjon. Töö tulevikku on arutatud ka tööhõivekomitees ja sotsiaalkaitsekomitees. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis vastu eesistujariigi Bulgaaria taotlusel koostatud ettevalmistava arvamuse töö tuleviku/oskuste kohta. Oma seisukohad on esitanud ka Euroopa sotsiaalpartnerid, muu hulgas korrapärase kolmepoolse sotsiaaltippkohtumise raames;

TÖÖTURG, ÜLEMINEKUD JA TÖÖHÕIVE

9. ülesannete üleminek inimestelt masinatele kiireneb, mis omakorda mõjutab sügavalt tööturgu, kuna üha rohkem ülesandeid on võimalik automatiseerida. Mõju on kahekordne: suureneb nõudlus kõrge kvalifikatsiooniga ja muude vajalike oskustega töötajate järele, samas vähenevad prognooside kohaselt töövõimalused töötajatele, kel puuduvad asjakohased oskused. Poliitikakujundajad peavad kindlaks tegema sektorid, kus töökohad on automatiseerimise ja digitaliseerimise tõttu ohus, samuti tuleb kindlaks teha need valdkonnad ja kutsealad, kus luuakse töökohti juurde. Täiendavat tähelepanu nõuab mõju nendele töökohtadele, mis muutuvad, kuid ei kao, samuti praeguste muutuste piirkondlik mõju;

10. innovatsioonitsükli lühenemine suurendab tööjõu pakkumise ja nõudluse tulevase suundumusi käsitlevale teabele põhinevate tööturu prognoosimehhanismide tähtsust. Sellised prognoosid on aluseks poliitikameetmetele, mis saadavad ja toetavad töötajaid üha sagedamini toimuva töökoha vahetamise ja tööturustaatuste vahelise liikumise korral. Selles kontekstis on oluline töötada välja kõikehõlmavaid aktiveerimispoliitikaid, mille eesmärk on tööotsijate motiveerimine aktiivseks tööotsimiseks, tööalase konkurentsivõime suurendamine ning tööturule pääsemise, seal püsimise ja edasiliikumise võimaluste laiendamine. Sellised aktiveerimispoliitikad võivad samuti hõlbustada riigis seaduslikult elavate hiljuti saabunud kolmandate riikide kodanike integreerimist, järgides samas aluslepingutes sätestatud liikmesriikide pädevuse põhimõtet ning muutusi majanduses;
11. samuti muutub tööturuasutuste roll vahendaja ja toetajana, mis olenevalt riiklikest oludest hõlmab üha enam koostööd äriühingute ja muude asjakohaste osalistega, sealhulgas selliste põhiteenuste pakkumisel nagu kutsealane nõustamine, karjäärinõustamine, ümberõpe, oskuste valideerimine ja koolituse korraldamine, sh sihipärane abi, õpipoisiõpe ja praktika. Digitaalsete platvormide ja veebipõhiste vahendite kasutamine koos traditsiooniliste meetoditega annab tööturuasutustele uusi võimalusi vastata praegustele väljakutsetele, mida tuleks lähemalt uurida, näiteks seoses mitteaktiivsetele isikutele suunatud teavitustööga ning aktiivse tööturupoliitika tõhususe hindamisega. Tihedam koostöö tööturuasutuste ja äriühingute vahel on vajalik tekkivate võimaluste täielikuks ärakasutamiseks;
12. järgmistel kümnenditel väheneb eeldatavasti olulisel määral majanduslikult aktiivse elanikkonna osakaal enamikus Euroopa riikides. Demograafilise vananemisega kaasneb tõenäoliselt tööjõu ja muude ressursside märkimisväärne ümberjaotumine paljudes sektorites ja kutsealadel, tingituna osaliselt tarbijate vajaduste muutumisest, mis liigub kestva kaupadest teenuste suunas. Tööjõu geograafiline ja tööalane liikuvus peab hästi toimima, mistõttu see peab olema sotsiaalselt, majanduslikult ja piirkondlikult tasakaalustatud;

13. digiajastul pakub info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) uusi, valdavalt kvaliteetseid ja hästi tasustatud töökohti ELi tööturul. Siiski on IKT valdkonnas endiselt puudus koolitatud töötajatest ja seal valitseb suur sooline segregatsioon. Selline sooline ebavõrdsus on seotud kultuuriliste stereotüüpidega ning tajuga, et teaduse, tehnoloogia, inseneri ja matemaatika (STEM) erialad ja töö IKT valdkonnas on mõeldud meestele. Oluline on tagada, et naised saaksid kasutada ära selle valdkonna võimalusi. Haridus- ja koolitussüsteem ning karjäärinõustamisteenuste pakkujad peaksid seetõttu stereotüüpe ja diskrimineerimist süstemaatiliselt ennetama ja nende vastu võitlema ning innustama nii naisi kui ka mehi tegema mittestereotüüpseid valikuid. Digioskuste nappuse lahendamiseks kõikidel kutsealadel ja kõikides sektorites on vaja nii naisi kui ka mehi. Naiste suurem osalus IKT valdkonnas hoogustaks digitaalset innovatsiooni kõikidel aladel, sealhulgas hariduse, tervishoiu ja hoolekande (EHW) valdkonnas. Lisaks sellele tuleks kutseõppes rõhutada vajadust töötajate digikirjaoskuse suurendamise järele kogu nende elutsükli jooksul, keskendudes eelkõige täiskasvanud töötajatele, kelle digioskuste tase on madalam;
14. ühiskondade, ettevõtete ja üksikisikute kohandamisel digitaalse arenguga tuleks samuti võtta arvesse ebasoodsas olukorras olevate rühmade ja isikute konkreetset olukorda, samuti suurema sotsiaalse tõrjutuse ohuga silmitsi seisvate isikute, eelkõige NEET- noorte,¹ eakamate töötajate, liikmesriikides seaduslikult elavate kolmandate riikide kodanike ja puudega inimeste konkreetset olukorda. Eriti oluline on edendada digikirjaoskust ja hõlbustada digitaalsete põhioskuste korrapärast ajakohastamist. Oskuste täiendamise meetmeid käsitleva soovitusel ning võtmepädevusi elukestvas õppes käsitleva soovitusel edaspidine aktiivne rakendamine võiks pakkuda uusi võimalusi digitaalsete põhioskuste parandamiseks;

¹ Mittetöötavad ja mitteõppivad noored.

OSKUSED, HARIDUS JA KOOLITUS

15. kasvav nõudlus uute või konkreetsete oskuste järele on paljudes valdkondades kujundamas ümber töötajate puhul nõutavat profiili. Digipädevused on olulised tööalase konkurentsivõime suurendamiseks ja selleks, et kasutada täielikult ära kaasaegseid õppevorme ja liikuvust tööturul ning kiiresti kohaneda muutustega. Oluline on tagada, et tehnoloogiliste muutuste ning digiteeritud teenustes tehniliste lahenduste kasutamise tõttu ei jääks keegi kõrvale. Samuti kasvab nõudlus selliste sotsiaalsete ja kognitiivsete oskuste järele, nagu suhtlemine, läbirääkimiste pidamine, sotsiaalne intelligentsus, loov mõtlemine, otsuste tegemine ja probleemide lahendamine. Nende oskuste aluseks on vaimne heaolu, mis on vajalik, et võimaldada inimestel oma potentsiaali arendada ning töötada tulemuslikult ja loominguliselt. Vajalikud on ka ettevõtlusoskused, sealhulgas innovaatus, oskus näha võimalusi ja teha algatusi. Edaspidi muutuvad nõutavaks ka ebatüüpilised oskuste kombinatsioonid, et reageerida uutele arengusuundadele, nt robotiseerimise eetilisele mõõtmele;
16. praegused tehnoloogilised muutused tähendavad, et paljud tänapäeva lapsed asuvad tööle töökohtadele, mida praegu veel ei ole olemas. Õpilastele ja üliõpilastele tuleb seetõttu anda suuniseid olemasolevate ja esile kerkivate töövõimaluste kohta, et aidata neil teha teadlikke otsuseid oma hariduse ja tulevase karjääri kohta;
17. haridus- ja koolitussüsteeme tuleb samuti kohandada, et need suurendaksid kodanike võimalusi kogu elu jooksul omandada ja ajakohastada oma vajalikke põhioskusi, sealhulgas digioskusi, keeli, teadustegevust, õppimisoskust, ettevõtlusoskusi ja innovaatilist mõtteviisi;
18. koostöö kõikide sidusrühmade vahel on esmatähtis tulevaste töökohtade nõuetega edukaks toimetulekuks. Sotsiaalpartneritel, eelkõige tööandjatel, on selles protsessis otsustav tähtsus, kuna nad aitavad säilitada tööjõu kohanemisvõimet ning panustavad hariduse ja koolituse kvaliteedi parandamisse. Tööandjaid tuleb aktiivselt kaasata töötajate potentsiaali arendamisse kogu nende tööea vältel, pakkudes keskkonda, mis soodustaks pidevõpet ja oskuste arendamist, mis võib olla nii formaalne, mitteformaalne kui ka informaalne;

UUED TÖÖVORMID JA TÖÖTINGIMUSED

19. on vaja tagada uutest töövormidest tuleneva kasu õiglane jaotumine ühiskonnas, rakendades asjakohast maksupoliitikat, sotsiaalsotsiaalkaitse poliitikat ja palkade kujundamise poliitikat;
20. paljud esilekerkivad tööhõivemudelid võimaldavad suuremat paindlikkust töökorralduses, määrates muu hulgas kindlaks, millal, kui kaua ja kus töötada. IKT valdkond, mis sillutas teed kõnealustele muudatustele, võib samuti hõlbustada ja soodustada töö- ja eraelu tasakaalustamist, kuid võimalus töötada kõikjal ja igal ajal võib ka seda tasakaalu ohustada;
21. vajaduse korral tuleks võtta meetmeid inimväärse töö tagamiseks mittestandardsetes töösuhetes olevatele inimestele, muu hulgas riikliku õigusraamistiku kohandamise abil. Sellistele töötajatele tuleks vajaduse korral tagada piisav ja jätkusuutlik sotsiaalkaitse, kindlustades juurdepääsu sotsiaalkindlustussüsteemidele, ning sotsiaalkaitsepoliitika meetmed peaksid olema tasakaalus töötamise tasuvaks muutmise poliitikaga. Lisaks on oluline püüda tagada, et mittestandardsetes töösuhetes olevad inimesed oleksid esindatud sotsiaalses dialoogis ning et nad saaksid kasu kollektiivlääbirääkimistest;
22. töökohtade kvaliteedi seisukohalt on üks peamisi tulevikuväljakutseid see, kuidas tagada, et üldised töötingimused jätkuvalt paraneks. Iga liiki töökohad peaksid olema kooskõlas kohaldatavate õigusaktidega, mis käsitlevad töökeskkonda (hõlmates töötervishoidu ja tööohutust), võttes arvesse töö intensiivsust; tööaja kestust ja jaotust (võimaldades töö- ja eraelu tasakaalu); mittediskrimineerimist karjääriväljavaadete seisukohast ning võimalusi omandada ja arendada oskusi ja kvalifikatsioone;
23. praegusi töösuhete eeskirju ja kehtivaid sotsiaalkindlustusmudeleid saaks vajaduse korral veelgi parandada, et need hõlmaksid uusi töövorme. Väljakutse seisneb selle tagamises, et ELi konkurentsivõime jaoks määrava tähtsusega dünaamilised ja innovaatilised tööturud oleksid reguleeritud selliselt, et üheaegselt oleks tagatud piisav ja proportsionaalne kaitsetase kõikidele töötajatele ning suur tootlikkus, mis seeläbi aitaks kaasa elu- ja töötingimuste parandamisele kogu ELis.

24. Käesolevad järeldused tuginevad eelnevale tööle ning nõukogu, Euroopa Parlamendi, komisjoni ning teiste selle valdkonna asjaomaste sidusrühmade poolt võetud poliitilistele kohustustele, sealhulgas I lisas loetletud dokumentidele,

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU

KUTSUB LIIKMESRIIKE ÜLES, kooskõlas nende pädevustega ning võttes arvesse riiklikke olusid, austades samas sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat:

25. pidevalt ajakohastama või vajaduse korral töötama välja terviklikke riiklikke strateegiaid, milles käsitletakse muutuvat töömaailma ja pakutakse elutsüklipõhist lähenemisviisi, käsitledes kodanike probleeme nende tööelu erinevatel etappidel, ning innustama vahendite väljatöötamist kõnealuste strateegiate paremaks rakendamiseks;
26. tööturu prognoosimisvahendeid edasi arendama, võttes arvesse digiteerimis- ja automatiseerimisprotsessi, et prognoosida suundumusi ja suunata haridus-, koolitus- ja tööhõivepoliitikat, et see pidevalt kohandaks tööjõudu tööturu muutustega, kaasates vajaduse korral CEDEFOPi ja EUROFOUNDi;
27. edendama asjakohaste praktiliste teadmiste, oskuste ja pädevuste arendamist alates varasest east ja kogu tööelu jooksul, hõlmates digioskusi ning kognitiivseid, emotsionaalseid ja ettevõtlusoskusi, samuti vaimset heaolu, mis kõik on olulised tööturule integreerimiseks, suuremaks tootlikkuseks, elukestvaks õppeks ning edukateks üleminekuteks haridusest tööturule ja töökohtade vahel liikumiseks;
28. tugevdama liikmesriikidevahelist koostööd, sealhulgas haridus- ja koolitussüsteemide kohandamiseks tööturu arenguga, tagades sealhulgas kohanemisvõimet ja loovust, ning toetades elukestvat õpet kõigile;

29. töötama välja ja pakkuma paindlikumaid ja kättesaadavaid õppevorme, sealhulgas tööloppimist, töökohapõhist õpet, innovaatilisi õppemeetodeid, mitteformaalset õpet ja iseõppimist ning e-õppe vahendite kasutamist. See hõlbustaks veelgi nii geograafilist ja tööalast liikuvust kui ka liikumist ühelt töökohalt teisele ning liikumist erinevate tööturustaatuste vahel nagu tööhõive, töötus ja majanduslik tegevusetus kogu tööelu jooksul;
30. toetama digitaalsete vahendite kasutamist avalikes ja vajadusel eraõiguslikes tööturuasutustes, et parandada tööjõu pakkumise ja nõudluse ühitamist, järgides samas kohaldatavaid andmekaitse-eeskirju. See võimaldaks parandada individuaalseid lähenemisi aktiveerimisele ja motiveerimisele, tööotsingute toetamisele ja kaasamisele koolitustesse, võttes arvesse iga osaleja konkreetseid eripärasid ja vajadusi, samuti praeguseid ja tulevase suundumusi tööturul;
31. hindama poliitikaid, mis aitavad töötajatel kasutada mobiilset ja paindlikku töökorraldust, et soodustada töö ja eraelu tervisliku tasakaalu austamist ja edendada töötajate õigust „lülitada end tööst digitaalselt välja“ väljaspool tööaega;
32. edendama juurdepääsu digitaalses töömaailmas ning toetama vahendeid ja tehnoloogiaid, millega saab parandada puudega inimeste tööalast konkurentsivõimet;
33. jätkuvalt rakendama nõukogu soovitusi oskuste täiendamise meetmete kohta, soovitusi praktika kvaliteediraamistiku kohta, soovitusi kvaliteetse ja tõhusa õpipoisiõppe Euroopa raamistiku kohta ning soovitusi võtmepädevuste kohta elukestvas õppes,

KUTSUB LIIKMESRIIKE JA EUROOPA KOMISJONI ÜLES, kooskõlas nende vastavate pädevustega ning võttes arvesse riiklikke olusid, austades samas sotsiaalpartnerite rolli ja autonoomiat:

34. vältima soolisi stereotüüpe ja nende vastu võitlema, et vähendada soolist segregatsiooni tööturul ja soodustada naiste osalemist IKT valdkonnas, sealhulgas teadlikkuse tõstmise kaudu noorte naiste ja tütarlaste ning nende vanemate seas, ning kasutades hariduskampaaniaid, samuti edendama peamiste digioskuste arendamist nii naiste kui ka meeste seas;

35. võtma tööhõive- ja sotsiaalkindlustuspoliitikas arvesse uusi töövorme ning edendama asjakohaseid kaitsemeetmeid eri kategooriate töötajate jaoks;
36. kasutama ära sotsiaalmajanduse, sealhulgas sotsiaalsete ettevõtete pakutavaid võimalusi luua jätkusuutlikke ja inimvääraseid töökohti, suurendada sotsiaalset õiglust kõigi jaoks ning vähendada piirkondlikku ja sotsiaalset ebavõrdsust;
37. korraldama korrapäraselt teabevahetust Euroopa ja liikmesriikide sotsiaalpartneritega kolmepoolse dialoogi raames, milles käsitletakse töö tulevikku ja meetmeid Euroopa tööturgude kohandamiseks digiteerimisest ja automatiseerimisest tingitud muutustega;
38. edendama liikmesriikidevahelist koostööd, et hõlbustada vastastikust õppimist ning heade tavade vahetamist töö tulevikuga seotud küsimuste kohta;
39. arendama edasi ja täiendama vahendeid liikmesriikide peamiste arengute kaardistamiseks seoses töö tulevikuga ning sellega seotud arengutega ülemaailmsel tööturgudel, eelkõige niivõrd kuivõrd need mõjutavad Euroopa tööturge;
40. uurima võimalikke viise, kuidas järgmises mitmeaastases finantsraamistikus saaks jätkuvalt toetada liikmesriike nende püüdlustes kohaneda praeguste põhjalike muudatustega tööturul, sealhulgas tööturu kasvava vajadusega kvalifitseeritud töötajate järele;
41. jätkama Euroopa sotsiaalõiguste sambas sätestatud asjakohaseid põhimõtteid arvesse võttes jõupingutusi elutsükli põhise lähenemisviisi toetamiseks seoses tulevase töö korraldamisega;
42. edendama Euroopa lähenemisviisi töö tulevikuga seotud väljakutsetele sellistel asjaomastel rahvusvahelistel foorumitel, nagu ILO, G7, G20 ja OECD;
43. hõlbustama liikuvust ELi tasandil, rakendades oskusi vajavaid sektoreid tuvastavaid mehhanisme ning aidates töötutel töötajatel kasutada ära ELi tööturu võimalusi, võttes samal ajal arvesse piirkondliku tasakaalu tagamise vajadust,

KUTSUB TÖÖHÕIVEKOMITEED JA SOTSIAALKAITSEKOMITEED ÜLES

44. tähelepanelikult jälgima suurenevast robotiseerimisest ja automatiseerimisest tulenevaid mõjutusi tööhõive ja sotsiaalküsimuste valdkonnas ning aitama nõukogul leida lahendusi kõnealuste arengutega toimetulekuks, pöörates erilist tähelepanu töötajate töövõimalustele enimmõjutatud sektorites ning
 45. jätkama sotsiaalkaitsepoliitika piisavuse ja jätkusuutlikkuse jälgimist seoses praeguste demograafiliste ja töömaailma muutustega, kasutades ära olemasolevaid vahendeid.
-

Viited**1. ELi institutsioonidevahelised viited:**

- Euroopa sotsiaalõiguste sammas
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_et.pdf

2. Nõukogu:

- Nõukogu järeldused „Liikumine kaasavama tööturu suunas“, vastu võetud 9. märtsil 2015 (7017/15)
- Nõukogu järeldused „Sotsiaalmajanduse kui Euroopa majandusliku ja sotsiaalse arengu olulise teguri edendamine“, vastu võetud 7. detsembril 2015 (15071/15)
- Nõukogu 15. juuni 2017. aasta järeldused „Töötamise tasuvaks muutmise strateegiate väljatöötamine“ (9647/17)
- Nõukogu järeldused „Naiste ja meeste oskuste parandamine ELi tööturul“ (6889/17)
- Nõukogu järeldused „Tõhustatud meetmed horisontaalse soolise segregatsiooni vähendamiseks hariduses ja tööhõives“ (15468/17)
- Nõukogu järeldused töö tuleviku kohta „Uus reaalsus, uued lahendused“ (15506/17)
- Nõukogu soovitus praktika kvaliteediraamistiku kohta (ELT C 88, 27.3.2014, lk 1–4).
- Nõukogu 19. detsembri 2016. aasta soovitus „Oskuste täiendamise meetmed: uued võimalused täiskasvanutele“ (ELT C 484, 24.12.2016, lk 1–6)
- Nõukogu 15. märtsi 2018. aasta soovitus kvaliteetse ja tõhusa õpipoisiõppe Euroopa raamistiku kohta (ELT C 153, 2.5.2018, lk 1–6)
- Nõukogu 22.–23. mai 2018. aasta soovitus võtmepädevuste kohta elukestvas õppes (8299/18)

3. Euroopa Komisjon:

- Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee arvamus töölase eraldatuse lahendamise kohta
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Teatis „Euroopa uued liidrid: idu- ja kasvufirmade algatus“ (COM(2016) 733 final)
- Komisjoni talituste töödokument „2017. aasta aruanne soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus“ (SWD(2017) 108 final)
- Digioskuste ja töökohtade koalitsioon <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Teatis „Euroopa uus oskuste tegevuskava: koostöö inimkapitali tugevdamiseks ning töösobivuse ja konkurentsivõime suurendamiseks“ (COM(2016) 381 final)
- Teatis „Tehisintellekt Euroopa huvides“ (COM(2018) 237 final)

4. Euroopa Parlament:

- Euroopa Parlamendi 28. aprilli 2016. aasta resolutsioon soolise võrdõiguslikkuse ja naiste mõjuvõimu suurendamise kohta digitaalajastul (P8_TA(2016)0204)

5. Muud viited

- Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee: „Töö tulevik – asjakohaste teadmiste ja oskuste omandamine, et vastata tulevaste töökohtade vajadustele“ [ettevalmistav arvamus eesistujariigi Bulgaaria taotlusel] (SOC 570)
- EIGE uuringu ülevaade: „Naised ja mehed IKT-sektoris: parema töö- ja eraelu tasakaalu võimalus“ (2018)
- OECD aruanne „Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work“ (märts 2015)
- OECD dokument „Future of work and skills,“ mis esitleti G20 tööhõivet käsitleva töörühma teisel koosolekul (veebruar 2017)
- Eurofound (2017): „Töehõive mittestandardised vormid: hiljutised suundumused ja tulevikuväljavaated“